



Iniciativa de creación o reforma del Bando de policía y gobierno del municipio de Jalpa de Méndez 2012

Dirección de Atención a las Mujeres
Jalpa de Méndez, Tabasco
2012



Directorio

Ana María León Miravalles
Titular del Instituto Nacional de Desarrollo Social

Renán López Sánchez
Presidente Constitucional del Municipio de Jalpa de Méndez, Tabasco, 2010 - 2012

Ana Beatriz Vargas Castillo
Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Jalpa de Méndez, Tabasco



CONTENIDO

Introducción	1
¿Qué es el Bando de Policía y Gobierno?	5
¿Qué entra en el Bando de Policía y Gobierno?	7
Marco Jurídico que señalan la facultad del Municipio	7
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	8
Propuesta de Iniciativa de Modificación del Bando de Policía y Gobierno	10
Iniciativas específicas de Modificación del Bando de Policía y Gobierno	11
Anexos	15
Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres del Municipio de Jalpa de Méndez	15
Representación Social del Hombre sobre la Mujer en Jalpa de Méndez	15
Los escenarios de la violencia	16
Edad de las mujeres	16
Jefatura de hogar	16
Escolaridad	17
Trabajo remunerado	17
Ingresos	17
Convivencia en la infancia	17
Abuso de alcohol	17
Relación de pareja	18
Convivencia en los hogares	18
Violencia doméstica	18
Embarazos y convivencia familiar	19
Uso de métodos anticonceptivos	19
Participación social	19



Glosario	20
A	20
B	21
C	21
D	22
E	23
F	25
G	25
I	25
L	27
M	27
N	28
O	28
P	28
R	30
S	31
T	31
V	32

Bibliografía	33
---------------------	-----------



Introducción

La formulación de políticas de igualdad en México ocurre en el marco de esfuerzos para consolidar el proceso de reforma del Estado e implementar reformas de tercera generación. Estas reformas centran su interés en la democratización política, ampliar la participación ciudadana y garantizar el ejercicio de sus derechos a los ciudadanos y ciudadanas. En ese espíritu, en el Gobierno de Vicente Fox (2000-2006) se creó el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra la Mujer (Proequidad), como parte del Plan Nacional de Desarrollo; así como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).

La LGIMH menciona, en el artículo 16, capítulo IV, título II, las siguientes atribuciones que deben asumir los Gobiernos Municipales:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres en concordancia con las políticas nacionales y locales correspondientes.
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el Gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- III. Proponer al Poder Ejecutivo, de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad.
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo con la Región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como rurales.¹

El municipio es la célula básica de la convivencia política, una comunidad republicana, democrática y autónoma del sistema federal. La importancia del municipio para intervenir en materia de igualdad deviene de su naturaleza como unidad territorial de gobierno, con personería jurídica, y su cercanía con los ciudadanos y ciudadanas.² Sin embargo, no fue sino después de nueve reformas a partir de la de 1983, cuando en 1999 se logró su reconocimiento como entidad de Gobierno. Como entidad de Gobierno los municipios en México son presididos por un Ayuntamiento de elección popular directa cada tres años, integrado por un Presidente y el número de Síndicos y Regidores que determinen las leyes locales.

Luego del proceso de reforma al artículo 115 constitucional adquiere fuerza la nueva agenda de los Gobiernos Locales. En ella, además de las tareas tradicionales como proveedores de servicios públicos, los actores involucrados en el Gobierno Local asumen una actitud proactiva, diversificada, compleja, densa y de mayor profundidad frente a los problemas del desarrollo con sostenibilidad y el bienestar social³, en la que encuentran cabida las políticas a favor de la igualdad.

¹ Gobierno Federal, *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, p. 2.

² J. Ugalde Cortés, *La reforma municipal*; A. Massolo, "Políticas públicas locales de equidad de género. Una innovación de la gestión municipal".

³ E. Cabrero Mendoza, "La agenda de políticas públicas en el ámbito municipal: una visión introductoria".



En ese sentido, la nueva agenda se ha reflejado en la Ley Orgánica del Municipio Libre (LOM) del estado de Tabasco establece como competencia de los Ayuntamientos la facultad para la creación de nuevas instancias.

La realidad en el municipio de Jalpa de Méndez en los últimos tres años se ha dado en un escenario de avances más que significativos en la implantación de acciones y políticas de género. Hoy, por lo menos en el Bando de Policía y Buen Gobierno existe detallada la existencia de la figura institucional de la Dirección de Atención a las Mujeres y hay espacios donde despacha tal Dirección; las mujeres en el municipio saben a dónde acudir ya que tienen una figura organizacional aliada, existen programas específicos, pero a pesar de todo eso, todavía los problemas existen y prueba de ello es que la mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la equidad. Aún en los documentos de gobierno no existen de manera concreta principios de igualdad y equidad de género que permitan o faculden acciones que equilibrio de desarrollo para las mujeres.

Y siendo el municipio como marco por excelencia de la convivencia civil y la instancia de gobierno más cercana a las necesidades e intereses de la ciudadanía, es el contexto más adecuado para intervenir en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo cual es necesario instalar en los ayuntamientos una cultura institucional de acción positiva o afirmativa, como parte de los valores y criterios de la gestión municipal con equidad de género.

El artículo 115 Constitucional que consagra el *Municipio Libre*, en su última reforma de 1999, dio un salto cualitativo al definir el carácter de gobierno del municipio ejercido por el Ayuntamiento que hasta entonces se concebía como administrador. Por primera vez se le reconocen competencias exclusivas y se amplían y fortalecen sus facultades y funciones.

La revalorización y revitalización del municipio como orden de gobierno le implica asumir nuevos desafíos tales como la promoción social, la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género.

La equidad de género, se fundamenta en el principio de igualdad, justicia y derechos humanos de las mujeres, reconoce que en la sociedad, en los diferentes espacios de la vida privada y pública (como en los municipios) existen y se perpetúan situaciones de discriminación de las mujeres respecto de los hombres.

La equidad de género significa que hombres y mujeres disfruten equitativamente de los bienes sociales, de las oportunidades para acceder a recursos y a las recompensas. No significa que hombres y mujeres sean iguales, pero sí sus opciones y posibilidades de realización en la vida.

Sin embargo el tema de equidad de género como estrategia para garantizar la igualdad de oportunidades y erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres, que en la última década ha sido ampliamente difundido y fortalecido legalmente, en la gran mayoría de las políticas y programas de los gobiernos locales sigue siendo un asunto pendiente.

Lograr la equidad de género requiere de cambios sustantivos en las políticas y en las prácticas institucionales, asumir nuevas formas de ser y ejercer el gobierno, mostrando con hechos la sensibilidad y voluntad política, que se traduzca en:



La disposición para adquirir capacidades que ayuden a reconocer en primer término que en el municipio existen desigualdades sociales que han colocado históricamente a las mujeres en desventaja.

- Fomentar la participación concibiendo a las mujeres como actoras sociales con derechos y como parte de la ciudadanía, remontando de esta manera la tradicional forma de concebir a las mujeres en sus roles de madres, esposas, amas de casa, clientela electoral.
- Promover e impulsar acciones afirmativas como la creación de Instancias Municipales de las Mujeres, que ayuden a equilibrar las desigualdades en los grupos sociales y al interior del Ayuntamiento.
- Facilitar los procesos de inclusión e institucionalización de la perspectiva de género en la normativa municipal y en las estructuras organizacionales.

Una de las principales facultades que tienen los gobiernos locales es sin duda la reglamentación municipal que está determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Constitución Local y la Ley Orgánica Municipal.

El Bando de Policía y Gobierno es sin duda el reglamento más importante del municipio, en él se señalan los derechos y obligaciones de los habitantes y se establecen las normas administrativas que garantizan la convivencia y la tranquilidad de la ciudadanía.

La elaboración, modificación y adición del Bando de Policía y Gobierno que como veíamos es responsabilidad única y exclusiva de los Ayuntamientos, representa un área de oportunidad muy valiosa desde la que se puede facilitar la inclusión e institucionalización del enfoque de equidad de género y los derechos de las mujeres.

Desde el Bando, las autoridades tienen la posibilidad de asegurar la creación y permanencia de las Instancias Municipales de las Mujeres, definir sus funciones y los recursos destinados para el desarrollo de su trabajo, pueden hacer explícita la atención a la problemática de género, como la violencia hacia las mujeres, entre otros.

Resulta importante señalar que la modificación al Bando de Policía y Gobierno del municipio, para incluir el enfoque de género y las necesidades de las mujeres, no sólo tendrá consecuencias favorables en el aspecto jurídico y político sino que coadyuvará al cumplimiento del mandato constitucional y demostrará una nueva forma de ser gobierno comprometido, responsable y abierto a nuevos espacios de expresión y acción ciudadana.

La integración de las propuestas de adiciones y modificaciones al Bando tuvo su base en la realización de talleres de consulta, información y análisis de la problemática de género de las mujeres, así como reuniones y entrevistas de interlocución política con regidoras, regidores, funcionarias y funcionarios del Ayuntamiento, mismas que definieron las justificaciones y la iniciativa de cambio o modificaciones.

Para la modificación del Bando, se contemplaron los siguientes elementos: lenguaje incluyente; principio transversal de la igualdad de género en la planeación del municipio; regulación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y acceso a una vida libre de violencia, así como el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres como bien jurídico a tutelar.



Para que la presente propuesta de iniciativa se integrara, se realizaron las siguientes acciones:

- ▼ Convocatorias a la dirección de atención a las mujeres del municipio para establecer el cronograma de actividades, dado que fue necesario tomar en cuenta que para el desarrollo del Plan se conto con la información que la DAM debía proporcionar y también para determinar la agenda de reuniones institucionales.
- ▼ Dichas reuniones estuvieron enfocadas en el trabajo con carácter participativo (18 Talleres y 2 foros) y la planeación estratégica de las acciones que están incluidas en el Plan.
- ▼ Así que se formaron grupos de trabajo, se analizó el Diagnóstico institucional, principalmente la información vertida en el informe general de resultados, al mismo tiempo se analizó el Programa Institucional con PEG de la Dirección de Atención de la Mujer del Municipio.

La propuesta de iniciativa para la modificación o actualización del Bando de Policía y Buen Gobierno, consta de tres partes: (I) Introducción, (II) Marco conceptual, (III) Normatividad, (IV) Propuesta de Iniciativa, (V) Anexos, (VI) Glosario y (VII) Fuentes consultadas:

- ▲ INTRODUCCIÓN. Apartado que contextualiza la oportunidad y justificación de una intervención decidida por parte de las autoridades correspondientes en el periodo 2013-2015, a favor de la eliminación de la discriminación de género a través de la modificación del Bando en donde debe quedar plasmado la promoción a la Igualdad y equidad de Género.
- ▲ MARCO CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA. Como su propio nombre indica, en este apartado se exponen los conceptos y categorías y premisas alusivas al Bando. Es decir, lo que definen la propuesta de iniciativa y principios teóricos.
- ▲ NORMATIVIDAD. Que indica los principios jurídicos del Bando de Policía y Buen Gobierno.
- ▲ LA PROPUESTA DE INICIATIVA DE MODIFICACIÓN AL BANDO DE POLICIA Y BUEN GOBIERNO. Que muestra de manera explicativa cuáles son las modificaciones que deben de realizarse.
- ▲ ANEXOS. Finalmente se adjunta a la propuesta de iniciativa, una serie de Anexos que recogen información relevante en torno a:
 - Marco normativo: internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género
 - Diagnostico de la situación y posición de las mujeres del Municipio 2011
 - Plan estratégico de la dirección de atención a las mujeres 2011
- ▲ Glosario de términos
- ▲ Fuentes consultadas



¿Qué es el Bando de Policía y Gobierno?

El Bando de Policía y Gobierno es un instrumento normativo típicamente municipal. La palabra "bando deriva del verbo bandir, que significa pregonar o hacer público algo. Los antiguos edictos de los munícipes romanos se transformaron en los bandos del antiguo municipio medieval español que publicitaba las normas de los cabildos a las que se debían apegar y, en su caso, las sanciones por desacato.⁴

El Bando de Policía y Gobierno es el reglamento más importante del municipio, es el documento que adecua la Ley Orgánica Municipal de la entidad a las condiciones particulares de cada municipio, señala los derechos y obligaciones de los habitantes y las normas administrativas que garantizan la tranquilidad y seguridad pública de la ciudadanía.

En el Bando de Policía y Gobierno, también se señala el número oficial de habitantes, las ciudades más importantes, las comunidades, pueblos, ranchos, caseríos etc., los límites territoriales y los municipios con los que colinda, una breve historia del municipio, el significado del escudo municipal; el nombre de las y los integrantes del ayuntamiento, etc.

Para Alfonso Osegueda Cruz⁵, el Bando de Policía y Gobierno de los municipios es la Constitución Municipal, expresa que "así como nuestro país tiene una ley máxima que lo rige, la Constitución General de la Republica, así el municipio también debe tener su propia Constitución Municipal". A esto se le llama: Bando de Policía y Gobierno.

Señala igualmente que: "en el bando se expresan las garantías individuales generales de mujeres y hombres, pero también las costumbres y leyes locales que se practican en el municipio y no contravienen el espíritu general de la Constitución".

Asimismo dice: "en el Bando se observan las normas para la convivencia respetuosa: comercios, cantinas, construcciones, licencias, servicios públicos, ecología, tránsito, y todas las normas que tienen que ver con las comisiones del ayuntamiento.

En "el bando aparecen los castigos, arrestos, multas, por contravenir las disposiciones del bando. En el bando se definen el nombre, el escudo, el territorio, los habitantes y los vecinos del municipio, todo lo que hace diferente a ese municipio con el resto de municipalidades

Efectivamente, en el Bando, el ayuntamiento debe reconocer los derechos y obligaciones de las y los habitantes del municipio. También debe establecer las atribuciones de las autoridades y funcionarios/as públicos/as municipales

⁴ Massolo, Alejandra. Mod. I. El gobierno municipal y la equidad de género en Barrera Bassols, Dalia; Massolo, Alejandra e Irma Aguirre Pérez. 2004. Guía para la Equidad de Género en el Municipio. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. GIMTRAP, A. C. México, D.F. 118 p

⁵ Osegueda Cruz, Alfonso. Manual de Administración Municipal de Veracruz. Preguntas y Respuestas Sobre Administración Municipal. Centro de Servicios Municipales "Heriberto Jara" A.C



Por otra parte, es responsabilidad de las autoridades, revisar, actualizar, modificar y/o adicionar su Bando de Policía y Gobierno, que además deberá responder a las necesidades de su población, recoger las aspiraciones de sus habitantes e ir acorde con la realidad social, económica y política del municipio.



¿Qué entra en el Bando de Policía y Gobierno?

Todos aquellos asuntos y temas que benefician y /o afectan a la colectividad y que requieren ser reglamentados para garantizar la convivencia armónica y respetuosa entre sus habitantes y se consideran necesarios para el desarrollo municipal como: la participación ciudadana, la rendición de cuentas y transparencia de los recursos públicos, la preservación de la ecología y protección del medio ambiente, la **violencia de género, la promoción de los derechos humanos, la equidad de género, entre otros**⁶.

Es menester comentar que desde el 2001 no se ha dado una modificación a dicho Bando.

Para que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales sea factible, es fundamental que todo el personal de la administración tenga una formación básica que le permita trabajar en este sentido.

Esta formación básica debe promover el conocimiento de cuáles son las principales brechas de género y los espacios sociales en los que la desigualdad de mujeres y hombres es mayor. El conocimiento de la situación es especialmente importante para combatir el “espejismo de la igualdad ya conseguida”, es decir, el hecho de que muchas personas en todas las esferas sociales -también en la administración- creen que en la sociedad actual la igualdad formal de mujeres y hombres ya se ha traducido, o está en vías de traducirse, en una igualdad real en las condiciones y posiciones de las mujeres y que, por tanto, no es prioritario trabajar en este ámbito.

Marco Jurídico que señalan la facultad del Municipio

Es aquella potestad ó derecho que tienen los ayuntamientos para instrumentar y aplicar las leyes federales y estatales en el ámbito territorial de su municipio, a través de reglamentos y disposiciones administrativas.⁷ Para ello nuestra Carta Magna y la Ley Orgánica Municipal señalan las atribuciones que detentan las autoridades municipales.

Marco Jurídico

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción II, señala que los Municipios están investidos de personalidad jurídica y manejarán su patrimonio conforme a la ley, enunciándolo de la siguiente manera:

⁶ Guía Básica para modificar el bando y buen gobierno. Material de referencia y apoyo para la gestión de las directoras y personal de las instancias municipales de las mujeres. INMUJERES-GOBIERNO DEL ESTADO DE VERACRUZ. 2009

⁷ SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. CENTRO NACIONAL DE DESARROLLO MUNICIPAL. Glosario de Términos Municipales. México, D. F. 2000



“Los Ayuntamientos tendrán facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia municipal que deberán expedir las legislaturas de los Estados, los bandos de policía y gobierno; los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal; regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal”.⁸

El término de competencia se refiere a la institución municipal en un sentido jurídico general y se alude a una “idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos”.⁹ Al ser trasladado al derecho administrativo, se define como “el conjunto de facultades o atribuciones que el orden jurídico le confiere al órgano administrativo”.¹⁰

La competencia no puede presumirse, pues es necesario que el orden jurídico la atribuya, y solo pueden hacer lo que la ley autoriza, a esto se le conoce como principio de legalidad, mismo que genera seguridad jurídica a los gobernados.

Decir que los municipios tienen personalidad jurídica, estamos señalando que son sujetos de derechos y obligaciones y que tienen la facultad de aprobar los bandos y los reglamentos en el entendimiento que los ordenamientos que expidan serán para normar sus actuaciones diarias de acuerdo a sus necesidades y características específicas ó propias, atendiendo en todo momento a la circunstancia económica, política, social, jurídica y administrativa de cada municipio, ya que el Congreso Local expedirá leyes aplicables a toda la entidad federativa.

Con esto dejamos establecido que el municipio es una persona jurídica de derecho público, regulado desde nuestra Carta Magna y considerado como la base de la división territorial y de la organización política y administrativa de los estados.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 115 establece que los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre. También establece que cada municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente Municipal y el número de regidores y síndicos que la ley determine. La competencia que esta Constitución otorga al gobierno municipal se ejercerá por el Ayuntamiento de manera exclusiva y no habrá autoridad intermedia alguna entre éste y el gobierno del Estado. Que los municipios estarán investidos de personalidad jurídica y manejarán su patrimonio conforme a la ley.

⁸ DELGADO MOYA, Rubén. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. 13ª. Edición. Editorial SISTA. México. 2000

⁹ FLORES GARCÍA, Fernando. “Competencia”, Vid. Diccionario Jurídico Mexicano A-CH

¹⁰ ARAGÓN SALCIDO, María Inés. El Municipio en México, ¿Bases Normativas o Reglamentos Autónomos?. México. 1995



Otorga a los ayuntamientos facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia municipal que deberán expedir las legislaturas de los Estados, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal.



Propuesta de Iniciativa de Modificación del Bando de Policía y Gobierno

Cada una de las propuestas se definieron a partir del análisis minucioso del Bando de Policía y Gobierno actual, a la vez se revisaba el Diagnóstico de la Situación y Posición de las Mujeres del Municipio de Jalapa de Méndez 2011. Así que Integrar la perspectiva de género, significa incorporar diferencias y actuar en base a ellas, siendo uno de las estrategias importantes la modificación o actualización de Bando de Policía y Gobierno.

Una de las principales facultades que tienen los gobiernos locales es sin duda la reglamentación municipal que está determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Constitución Local y la Ley Orgánica Municipal.

El Bando de Policía y Gobierno es el reglamento más importante del municipio, en él se señalan los derechos y obligaciones de los habitantes y se establecen las normas administrativas que garantizan la convivencia y la tranquilidad de la ciudadanía.

La elaboración, modificación y adición del Bando de Policía y Gobierno que como veíamos en párrafos anteriores es responsabilidad única y exclusiva de los Ayuntamientos, representa un área de oportunidad muy valiosa desde la que se puede facilitar la inclusión e institucionalización del enfoque de equidad de género y los derechos de las mujeres.

Desde el Bando, las autoridades tienen la posibilidad de asegurar la creación y permanencia de acciones constantes como la que dio origen a las Direcciones de Atención a la Mujer en el municipio, definir sus funciones y los recursos destinados para el desarrollo de su trabajo. Por ello es que pueden hacer explícita la atención a la problemática de género, como la violencia hacia las mujeres, entre otros.

Resulta importante señalar que la modificación al Bando de Policía y Gobierno del municipio, para incluir el enfoque de género y las necesidades de las mujeres, no sólo tendrá consecuencias favorables en el aspecto jurídico y político sino que coadyuvará al cumplimiento del mandato constitucional y demostrará una nueva forma de ser gobierno comprometido, responsable y abierto a nuevos espacios de expresión y acción ciudadana.

Por ello, el Bando de Policía y Buen Gobierno es el reglamento más importante del municipio, es el documento que adecua la Ley Orgánica Municipal de la entidad a las condiciones particulares de cada municipio, señala los derechos y obligaciones de los habitantes y las normas administrativas que garantizan la tranquilidad y seguridad pública de la ciudadanía. Es la Constitución en el Municipio.



Iniciativas específicas de Modificación del Bando de Policía y Gobierno

1. En las iniciativas

- ▲ **Primera iniciativa:** Se incluya en todo el documento el lenguaje incluyente, un lenguaje no sexista.
- ▲ **Segunda iniciativa:** Anexar en el Capítulo V De la Participación Ciudadana, el artículo 20 de los Consejos de Género conformados por mujeres y hombres que estarán siempre vinculados con la Instancia Municipal de Mujeres del Municipio y con la Comisión Edilicia de Género.

A demás se creará el Observatorio de la Igualdad de Género para vigilar y corregir situaciones de desigualdad en el Municipio.

De las Facultades: anexar la fracción IV. Realizar planes y programas con perspectivas de género. Tener voz y voto en los problemas que aquejan a la mujer en el municipio.

- ▲ **Tercera Iniciativa:** Anexar al Capítulo VI De las Autoridades Municipales y de los Órganos de la Administración, la fracción X creando la Comisión Edilicia de Género y la Comisión de Prevención y Atención de Hostigamiento Laboral y Sexual en las dependencias del gobierno municipal.
- ▲ **Cuarta Iniciativa:** Modificar del Capítulo VII De los Órganos de Gobierno, el artículo 21 en el párrafo que dice:

“Es misión del Ayuntamiento lograr el bien común, respetando y promoviendo la dignidad de las personas en estricto apego al derecho y la justicia, con responsabilidad, probidad y honradez; asimismo, tiene como objetivo coordinar, estimular y dirigir la cooperación social para encontrar la satisfacción de las necesidades de la población del Municipio y prestar de manera eficiente los servicios a su cargo”.

Deberá decir:

“Es misión del Ayuntamiento lograr el bien común, respetando y promoviendo la igualdad y equidad de género de las personas en estricto apego al derecho y la justicia, con responsabilidad, probidad y honradez; asimismo, tiene como objetivo coordinar, estimular y dirigir la cooperación social para encontrar la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía del Municipio y prestar de manera eficiente los servicios a su cargo”.

Y agregar:

Incluir a las mujeres en la administración municipal, incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas y garantizando de manera especial, los derechos de las mujeres y el acceso de las mismas a la salud, educación, bienestar y a una vida libre de violencia.



También dentro de la regiduría quedar escrito el nombramiento de una regidora para la Comisión Edilicia de Género.

- ▲ **Quinta iniciativa:** Modificación del Artículo 27 en relación a las elecciones de delegados y subdelegados municipales, en donde se establezca que será 50% mujeres las que ocuparan estos puestos por convocatoria pública.
- ▲ **Sexta iniciativa:** Modificación del artículo 29, específicamente en la fracción XIV, se debe sustituir el nombre de la Dirección de Atención a las Mujeres por:

Instancia Municipal de la Mujer. Que además de todas las funciones que ya tiene, emitirá un Certificado de Sensibilización de Género a las parejas que desean casarse, previa capacitación impartida por su personal.

- ▲ **Séptima iniciativa:** Modificación del Artículo 59 para la ampliación de una fracción que avale el desempeño de la policía en acciones tales como:
 - a) Ingreso a un domicilio cuando la víctima (Mujer o Niña/niño) este siendo golpeada por el esposo o padre de familia.
 - b) Se anexe una fracción en donde: estará prohibido y sancionado por el uso de Publicidad no Sexista, sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer y/o transmiten una imagen estereotipada de las diferentes realidades a las que se enfrentan las mujeres.
 - c) Se anexe: la difusión de mensajes relacionados con la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de la mujer en espacios y medios de comunicación publicitarios en el ámbito y territorio municipal.
 - d) Actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas
- ▲ **Octava Iniciativa:** modificación del artículo 71 del Registro Civil, anexo del artículo 71 BIS en donde pida como requisito de un documento llamada CERTIFICADO DE SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO expedido por la Instancia o Instituto Municipal de la Mujer. Pareja que no lleve ese documento no podrá casarse.
- ▲ **Novena Iniciativa:** Anexo de un artículo (104) al Capítulo I Obligatoriedad de la educación. Dicho artículo tendrá como fin la creación de los consejos sobre prevención de la violencia de género hacia dentro de las escuelas.

Y el artículo 105 que tendrá que ver con que el Ayuntamiento por conducto de la Dirección de Educación, Cultura y Recreación, emitirá cada año un Reconocimiento, distinción pública y difusión del material curricular relevante por su valor educativo fomentando su elaboración a través del premio "Josefina Vicens", Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación Educativa y de Elaboración de Materiales y otros con perspectiva de género. También se dará el premio a las mujeres que han impulsado la equidad e igualdad de género en el municipio.



- ▲ **Decima Iniciativa:** Anexo de un artículo o fracción al Título Octavo. Comercio, Industria y Trabajo. Capítulo I. Permisos o Licencias para establecimientos comerciales e industriales.

Establecimiento de cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los permisos o contratos públicos, para empresas que cuenten con el distintivo de “Distintivo EG- Empresa con Equidad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma. Dicho distintivo lo proporcionara el Consejo Edificio de Género en Coordinación con la Instancia Municipal de la Mujer.

Establecimiento de una cláusula de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones y becas públicas de criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de oportunidades de las personas físicas, las empresas y entidades solicitantes de subvenciones.

Además que cuenten con un Programa para la Prevención y Atención de Hostigamiento Laboral Sexual en los negocios o empresas.

Que cuenten con Programas de Equidad en las empresas y entidades empleadoras obligadas por Ley, así como desarrollo de actuaciones para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de dichos Programas en aquellas que ya lo tengan establecido.

- ▲ **Onceava iniciativa:** Anexar el Artículo 253 al Capítulo IV De fijación de anuncios, carteles y propagandas. Queda estrictamente prohibido la difusión de mensajes relacionados con la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de la mujer en espacios y medios de comunicación publicitarios. Además de anuncios, carteles y propagandas con lenguaje discriminatorio y sexista contra la mujer.
- ▲ **Doceava Iniciativa:** Al Capítulo VII De Desarrollo y Fomento Económico.

Se dará apoyo de créditos y micro-créditos preferentemente a las empresas formadas por mujeres como promotoras en el medio rural.

- ▲ **Treceava Iniciativa:** En el Capítulo II De la Planeación y Desarrollo Municipal, se propone un anexo o se agregue el artículo 280 BIS, que diga:

El Comité de Planeación para el Desarrollo Municipal estará integrado por mujeres y hombres con experiencia en perspectiva de género, además de la directora de la Instancia de las Mujeres del Municipio.

- ▲ **Catorceava Iniciativa:** Del Libro Segundo. De la parte Procesal Administrativa. Título Único, que tiene que ver con las Autoridades Municipales, Aprehensión de Delincuentes, Faltas, Infracciones, Sanciones, Procedimientos y Recursos. Capítulo I De las Autoridades Competentes. Se propone lo siguiente un



anexo de una fracción al artículo 286: Son autoridades municipales facultadas para aplicar y hacer cumplir el presente Bando. A decir:

VIII. La Comisión Edilicia de Género.

Que dará seguimiento puntual a los casos provenientes de Violencia contra las mujeres para que se aplique la ley. Y podrá recomendar remover de su cargo a los jueces calificadoros, secretarios y demás personal de confianza, en cualquier tiempo.

Queda a consideración la Iniciativa presente.

TEC. RENAN LOPEZ SANCHEZ
PRESIDENTE MUNICIPAL

MANUEL VALENZUELA RODRIGUEZ.
REGIDOR

ERNESTO GUILLEN ALJANDRO
SECRETARIO

DANIEL MADRIGAL DE LA O
DIRECTOR DEL JURIDICO

JOSE ALFREDO DE LA O MOLA
SUBDIRECTOR DE SEGURIDAD PÚBLICA

JUAN ANGEL GONZALEZ G.
SINDICO

CARLOS MARIO ESTRADA LOPEZ DIRECTOR
ADMINISTRATIVO

LUIS MARQUEZ CASTILLO
IV REGIDOR

JOSE LUIS R. ORUETA DIRECTOR DECUR
MUNICIPAL

ANA BEATRIZ VARGAS CASTILLO
DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LAS MUJERES



Anexos

Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres del Municipio de Jalpa de Méndez

Este trabajo representa un primer acercamiento sobre la situación y posición de las mujeres en el municipio de Jalpa de Méndez, Tabasco; para impulsar las políticas públicas y evaluar las acciones emprendidas con el fin de lograr una equidad entre los géneros.

A pesar de los cambios en materia educativa y económica, hay que señalar que las mujeres en el municipio se enfrentan a situaciones que violan sus derechos humanos e impiden la construcción de un mundo más equitativo e igualitario. Si bien cada vez se acepta en mayor medida que las mujeres no están limitadas a ejercer las funciones que tradicionalmente se les atribuían: la reproducción, el cuidado del hogar y la crianza de los hijos, existe todavía una desigualdad de oportunidades entre géneros que se materializa en la discriminación y la violencia contra el sexo femenino tanto en el ámbito público como en el privado.

El tema de la situación de las mujeres en el mundo actual, atrae la atención de la sociedad en su conjunto: ciudadanos, organizaciones no gubernamentales y populares, instituciones educativas, de investigación y gobierno, todos interesados en acercarse a esta realidad desde nuevos enfoques que les permitan develar los elementos presentes en el bienestar o malestar de las mujeres; los logros alcanzados, los retos para el futuro, y en desarrollar proyectos dirigidos a tomar conciencia de su situación, implantar acciones que propicien la igualdad entre los géneros, siempre que todas éstas impacten la sociedad desde las situaciones cotidianas de la vida de las mujeres, hasta la promulgación de políticas y leyes de gobierno que las respalden y promuevan.

Hablar de desigualdad entre hombres y mujeres, significa reconocer que existen inequidades en el reparto de la riqueza, de que las mujeres a lo largo de la historia no han tenido las mismas oportunidades de acceso a la educación, a la salud, al trabajo y sobre todo a que ellas han enfrentado un sin número de vejaciones, como es la violencia de género y familiar, ya que en casi todas las culturas las mujeres son las que se encargan del cuidado de los hijos e hijas, además de hacerse responsables de funcionamiento del hogar, roles que históricamente fueron consignados a las mujeres, en cambio los hombres se han dedicado a trabajar y llevar el sustento al hogar, despreocupándose del cuidado de los hijos e hijas. Los datos, la información y el conocimiento obtenido sobre la situación de las mujeres en el Municipio dan cuenta de las dificultades a las que se sigue enfrentando más de la mitad de la población: violencia y discriminación.

Representación Social del Hombre sobre la Mujer en Jalpa de Méndez

Después de platicar con 150 hombres de las localidades visitadas, preguntándoles respecto a cuál era su percepción de los atributos ideales que debe tener una mujer para casarse o vivir en pareja. Las respuestas fueron las siguientes: docilidad (23%) y obediencia (23%) fueron las cualidades de las mujeres que son más deseables para los hombres, en tanto que vanidad, nivel educativo, inteligencia y amor son los atributos que menos hombres consideraron deseables (3% respectivamente) y el 100% mencionaron que las mujeres solo sirven para atender la casa, a ellos y a los hijos.



Según los hombres	%
Amor	3
Inteligencia	3
Ternura	13
Belleza	12
Orden	9
Trabajo	8
Obediencia	23
Docilidad	23
Nivel educativo	3
Vanidad	3
Total	100

Los escenarios de la violencia

En las casas en donde se presentan casos de violencia, la distribución de los espacios es significativa, siendo la recámara, la sala, la cocina y el patio, donde se dan más escenas de violencia dentro del espacio doméstico.

Clase	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cocina	8	4.44
Sala	13	7.22
Recamara	27	15.00
Patio	2	1.11
Otros	14	7.78
Ninguna	116	64.44
Total	180	100.00

Es necesario tomar en cuenta que el tipo de violencia más frecuente es la psicológica y que no se da exclusivamente en los espacios propios de su vivienda. Por otra parte, muchas mujeres que manifestaron no sufrir violencia lo hicieron por temor o vergüenza.

Edad de las mujeres

El rango edad con mayor frecuencia de las mujeres oscila entre los 15 y 19 años de edad, representando el 23.89% del total de las mujeres encuestadas, aunque se observa muy cerca de esta frecuencia a mujeres en edades de entre los 20 y 24 años y de entre 25 y 29 años representando el 38.33%.

Jefatura de hogar



La “exclusividad en el hogar” obstaculiza el potencial de las mujeres o crecimiento, ya que sus parejas no comparten funciones familiares. Las encuestas arrojan datos donde se puede apreciar que un poco más del 16% de las encuestadas son las jefas del hogar (exclusividad en el hogar).

Escolaridad

Un dato que merece especial atención es el promedio de escolaridad de las mujeres, el cual indica que 2 de cada 10 mujeres solo estudiaron el nivel básico instruccional; también dentro de este estudio se describe que a lo largo de sus etapas formativas, las mujeres se ven obligadas a abandonar sus estudios, y la principal causa es la economía familiar. Otras causas son la realización personal. Este dato muestra la desigualdad de oportunidades que atraviesan las mujeres para seguir estudiando y formándose. Ser mujer, hija, esposa y madre representa el principal obstáculo en su desarrollo personal y profesional.

Trabajo remunerado

Otro dato muy importante es que 2 de cada 10 mujeres encuestadas, se dedican a las labores del hogar, siendo esto un impedimento para su realización profesional en el caso de las que son profesionistas o profesionales técnicas. Aunque son estos mismos datos los que nos relatan que el 7.78% trabajan en labores domésticas en hogares que no son los suyos. Y el 7.22 por ciento se ocupa de actividades como artesanías, costura, repostería, y otros que forman parte de sus conocimientos informales y que les remuneran alguna utilidad.

Es importante aludir que las mujeres que mencionaron como su única ocupación las actividades domésticas; realizan también en forma ocasional trabajo remunerado como lavar y planchar “ajeno”, cuidar infantes, personas de la tercera y/o enfermos; preparación de alimentos, elaboración de manualidades y venta de productos en abonos a sus vecinas y conocidas.

Ingresos

6 de cada 10 mujeres encuestadas perciben algún ingreso económico como remuneración de su trabajo, ya sea formal o informal, y aunque hay una cantidad considerable de mujeres que recibe alguna ayuda o pensión, solo un poco más del 39.44% de las mujeres, recibe de entre \$100 y un \$1,000 pesos semanales, sin rebasar los \$2,000 quincenales. Demostrando una vez más las enormes desigualdades entre el trabajo y el salario de las mujeres y los hombres.

Convivencia en la infancia

Más de la mitad de las mujeres que contestaron la encuesta, señalan que la convivencia en su infancia, en especial con el padre, fue buena, y 2 de cada 10 mujeres no convivieron con su padre y/o su relación fue mala.

Abuso de alcohol

La falta de espacios recreativos, de programas de gobierno que incentiven la recreación de la población de Jalpa de Méndez, trae consigo que en 3 de cada 10 hogares de Jalpa de Méndez, se dé el abuso del alcohol por parte del padre, lo que ha traído problemas y consecuencias para todos y cada uno de los miembros de la



familia que conforman el hogar, agudizando la violencia familiar, el abuso y el maltrato infantil. Estos hallazgos determinan que urgen acciones de intervención tanto para la población femenina como la masculina, ya que en su mayoría son los hombres quienes son los agresores y requieren de concientización respecto a esta y otras problemáticas de género.

Relación de pareja

Respecto a la percepción de las mujeres en torno a la calidad de su relación de pareja, resulta significativo que 4 de cada 10 mujeres consideran que la relación con su pareja fluctúa de regular a mala y en la mayoría de los casos, se hacen presentes las agresiones físicas, y psicológicas. Es importante señalar que para este indicador, se tomó en cuenta a mujeres que no tienen pareja, pero que tienen algún tipo de relación afectiva con alguna persona, aun cuando el nivel de seriedad y compromiso no sea el de una pareja formal.

Convivencia en los hogares

Es importante señalar que los espacios de convivencia en los hogares familiares no son saludables, ya que aún cuando el 36% de las encuestadas señalan que cuentan con una habitación propia que habitan ellas solas o con su pareja, las divisiones entre los espacios que conforman el hogar están elaborados con materiales precarios que impiden la privacidad de la pareja y no facilitan el desarrollo personal de la mujer y su familia.

Violencia doméstica

La violencia doméstica se define como los malos tratos o agresiones físicas, psicológicas, sexuales o de otra índole, infligidas por personas del medio familiar y dirigida generalmente a los miembros más vulnerables de la misma. Casi siempre el bienestar personal y familiar es infringido por las personas de mayor jerarquía familiar, es decir, que tienen el poder en una relación. En la observación producto del vagabundeo y confirmado en la encuesta, solo 1% de las encuestadas refieren no haber sufrido violencia doméstica, fundamento importante que se cruza con los tipos de violencia que sufren o han sufrido nuestras encuestadas.

La sucesión de pequeños episodios que lleva a roces entre la pareja, con un incremento constante de ansiedad y hostilidad por parte del infractor, ocasionando en quien lo padece, el principio de un ciclo de violencia, mismo que sufren poco más del 5% de las encuestadas; que va en aumento hacia lo que conocemos como agresión, donde la tensión acumulada, da lugar a una explosión violenta que varía desde un empujón hasta el homicidio, dato que se corrobora un poco más del 50% de las encuestadas, y aunque el poco más del 50% respondió que sufre violencia, por temor a que su pareja supiera sobre sus respuestas a la encuesta, es notable que quien ha padecido de las dos primeras fases del ciclo de violencia, una parte considerable de este porcentaje está en la fase final de este ciclo, donde por arrepentimiento (cuando lo hay) por parte del transgresor, o por miedo, aceptan un pedido de disculpas y promesas, y con el tiempo vuelven a comenzar los episodios de roces hasta nuevamente volver a completar el ciclo.

SEXUALIDAD Y SALUD REPRODUCTIVA

En lo que tiene que ver con el conocimiento y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, cabe destacar la necesidad de las mujeres y los hombres por contar con información sobre el tema, el libre



ejercicio de su sexualidad y los métodos de prevención de embarazos y por ende de Enfermedades de Transmisión Sexual. Los datos de niveles de escolaridad muy bajos y la carencia de información que manifestaron en la encuesta, son indicadores de que es necesario que las instancias públicas continúen con las tareas de educación sexual y reproductiva en la población joven y adulta del estado y el municipio de Jalpa de Méndez en particular.

Embarazos y convivencia familiar

Como consecuencia de la falta de orientación sexual y reproductiva, así como de aspectos culturales que consideran que el principal papel de la mujer es la reproducción de la especie, 2 de cada 10 mujeres encuestadas señalaron que tuvieron su primer hijo antes de los 18 años, causa que orillo en su mayoría a dejar sus estudios, así como expectativas de vida más allá del ámbito doméstico.

Por otro lado, la falta de educación sexual las lleva a contar con pocos recursos y habilidades para tener una vida placentera y respetuosa con su pareja. Otro dato impactante es que 5 de cada 10 mujeres han estado embarazadas de entre 1 y 4 veces, no siempre del mismo padre. Se destaca la escasa diferencia de edades entre los hijos, el maltrato de su pareja y que los niños imitan para con su madre, por lo que 1 de cada 10 mujeres señala que es maltratada por sus propios hijos.

Uso de métodos anticonceptivos

La falta de una política y estrategia de difusión lleva consigo hoy que 4 de cada 10 mujeres no usa métodos anticonceptivos, no los conoce o no contesto a la pregunta por pena o vergüenza, pues consideran que es un tema muy personal. Y el 2.78% usa el método a escondidas. Cabe señalar que por cuestiones de género algunas mujeres no solicitan métodos anticonceptivos y/o información sobre sexualidad por los principios y creencias inculcados por los padres, por discriminación, por oposición de la pareja y/o en casos excepcionales por su origen étnico. Sobre los datos obtenidos en la encuesta, hacemos notar que el 48.34% de las encuestadas, ha utilizado algún método anticonceptivo o conoce alguno de los métodos que se les mencionó, precisando que no significa que en el tiempo de la encuesta utilice por lo menos uno.

Participación social

Solamente 4 de cada 10 mujeres, es decir el 35% de las encuestadas, participan en alguna organización social y/o comunitaria de manera ocasional o activa; la mayoría de ellas se sienten satisfechas con su labor, debido a los logros personales, pero sobre todo por ayudar a otras personas u otras mujeres.

Lo anterior justifica ampliamente iniciar una estrategia de intervención en el municipio de Jalpa de Méndez, a partir de la construcción de políticas públicas que permitan empezar a solucionar las problemáticas del género que limitan el sano desarrollo humano de nuestras mujeres y hombres de los municipios de Tabasco y México.



Glosario

A

ACCIÓN POSITIVA. La acción positiva es una ampliación de la noción de Igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

También son llamadas **acciones afirmativas**, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.

ACOSO SEXUAL. Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los estudios al respecto de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia.

ACTIVIDAD. Conjunto de tareas o pasos que deben ser dados para conseguir el objetivo previsto. Toda actividad debe llevar aparejada un producto determinado. También se denomina actividad a cada una de las acciones con las que se concreta el desarrollo de un proyecto.

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES y HOMBRES. Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

AGENTES DE SOCIALIZACIÓN. Acervo de instrumentos que sirven a las sociedades para orientar nuestra conducta de forma activa transmitiendo modos de actuar, de pensar o sentir así como valores morales propios de las sociedades, y son utilizados para asegurar la permanencia y perpetuación de sus estructuras: la familia, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos, el partido político o los grupos de edad y, por supuesto, los medios de comunicación.

ANDROCENTRISMO. La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón,



aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

ÁREAS O SECTORES ESTRATÉGICOS. Son aquellos que se consideran significativos para el logro de los objetivos generales que se han propuesto. La determinación de cuáles son las áreas o sectores estratégicos dentro de un plan o programa, depende de dos factores:

- Las prioridades que se derivan del marco ideológico/político/programático de la institución.
- Las circunstancias concretas por las que atraviesa el entorno de la institución.

ASIGNACIÓN DE GÉNERO. Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

B

BARRERAS INVISIBLES. Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

EL BANDO DE POLICÍA Y GOBIERNO. es un instrumento normativo típicamente municipal. La palabra "bando deriva del verbo bandir, que significa pregonar o hacer público algo. Los antiguos edictos de los municipios romanos se transformaron en los bandos del antiguo municipio medieval español que publicitaba las normas de los cabildos a las que se debían apegar y, en su caso, las sanciones por desacato.

BRECHAS DE GÉNERO. En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

C

COEDUCACIÓN. Se viene definiendo como "un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda." La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo.



CONCIENCIA DE GÉNERO. Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas. A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL y PERSONAL. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación. La ambigüedad conceptual del término “conciliación” no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONTEXTO. Es el conjunto de circunstancias, factores o actuaciones que rodean y pueden afectar el funcionamiento de una institución u organización, a sus programas o servicios.

COORDINACIÓN. Colaboración planificada de diferentes individuos, departamentos y/o organizaciones interesados en alcanzar un objetivo común.

CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA (Ver **Reparto de responsabilidades**). Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

D

DEMOCRACIA PARITARIA. Se define como una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política. El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres la define como: “un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cuál la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cuál unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático en un principio de democracia”.

DIAGNÓSTICO. Etapa inicial del proceso de planeación que consiste en un análisis crítico de la entidad o dependencia y de su entorno a partir de la recolección, clasificación y análisis de los elementos que los conforman, con el objetivo de identificar sus logros, necesidades y problemas. Para el entorno, estos suelen interpretarse como amenazas u oportunidades, y para la entidad o dependencia como fortalezas o debilidades.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA (Véase **Acción positiva**). Fórmula mediante la cual se busca garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

DIVERSIFICACIÓN DE OPCIONES PROFESIONALES. La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género. Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

DOBLE JORNADA. Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

E

EMPODERAMIENTO (Empowerment). El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros.

Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder.



Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (o MAINSTREAMING o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género). La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”.

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.

EQUIDAD DE GÉNERO. El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

ESTEREOTIPOS. Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

EFICIENCIA. Es la relación entre los insumos o recursos empleados y los resultados o productos alcanzados.

EFICACIA. Es el grado y el plazo en que se logran los efectos y los resultados previstos.

ENTORNO. Porción de la realidad que puede afectar al sistema o ser afectada por este. Se le llama también ambiente.

ESCENARIO. Sucesión de escenas descritas caracterizadas por un conjunto de valores de las variables relevantes del sistema y su entorno.

ESTRATEGIA. Es la manera en cómo enfoca una organización o institución su misión y objetivos, buscando maximizar sus ventajas y minimizar sus desventajas competitivas.



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. Se refiere a la forma en la que una institución organiza en unidades funcionales, relativamente independientes, sus recursos humanos para la realización de sus funciones sustantivas o sus programas y servicios educativos.

EVALUACIÓN. Se refiere al proceso de determinar el mérito, valor, calidad o beneficio de un producto o resultado de algo.

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS. Es la evaluación diseñada y utilizada con el propósito de verificar y monitorear los resultados de un programa, en función de los objetivos del mismo.

EVALUACIÓN DE PROYECTOS. Evaluación diseñada y utilizada para valorar el cumplimiento de las actividades requeridas para la realización de una tarea, resultado o producto determinados, en un tiempo definido o delimitado.

F

FEMINISMO. Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.

El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y de la búsqueda de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA. Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

G

GÉNERO. Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en



nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO. Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

IDENTIDAD DE GÉNERO. La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES. Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

INDICADORES DE DESEMPEÑO. Los indicadores son razones o proporciones, porcentajes u otros valores cuantitativos que permiten a una institución comparar su posición en áreas estratégicas clave; según criterios de especialistas propios o externos, desempeño pasado, sus metas institucionales establecidas. Los indicadores permiten, a los tomadores de decisiones, evaluar la posición estratégica de la institución y realizar análisis comparativos posteriores. Ejemplos de indicadores de desempeño son: tasa de ingreso de alumnos, tasa de egreso de alumnos, eficiencia terminal, costo promedio por alumno, etcétera. En términos generales, un indicador educativo nos dice algo acerca del desempeño o comportamiento de un sistema educativo o de una institución educativa y su propósito es ofrecer información para la toma de decisiones sobre el sistema o institución educativa. Para que un dato o un estadístico pueda ser considerado como indicador, dicho dato debe tener un punto de referencia contra el cual pueda juzgarse. Comúnmente, el punto de referencia es un estándar, social, académica o disciplinariamente establecido. Obviamente, los indicadores no sirven como explicación sobre el funcionamiento del sistema o institución educativa como un todo.

INDICADORES DE GÉNERO. Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

INSUMOS. Son los ingredientes o condiciones de partida utilizados por una organización o institución para el logro de sus objetivos de misión.

INSTRUMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA. Es el proceso por medio del cual se ponen en marcha las estrategias y políticas de una organización o institución, a través del desarrollo de programas, presupuestos y



procedimientos. Este proceso puede implicar cambios en la cultura global de la organización, en su estructura y /o en su administración y dirección.

L

LÍNEA DE ACCIÓN. Directriz o criterio de orientación que reviste la mayor importancia relativa, al señalar las acciones esenciales a efectuar para alcanzar metas y objetivos específicos. En la vertiente obligatoria, la línea prioritaria de acción direcciona las acciones fundamentales de los proyectos.

M

MACHISMO Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

MAINSTREAMING DE GÉNERO (Véase **Enfoque Integrado de Género**)

MALTRATO DE MUJERES. Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. En algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

META. Expresión cuantitativa de un objetivo, enuncia la magnitud o grado de realización de un objetivo en un tiempo determinado.

MISIÓN. Es el propósito o la razón de la existencia de una organización o institución, describe lo que en el presente hace esta.

MISOGINIA. La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre se debe liberar totalmente del género femenino y por consiguiente llevar una vida generalmente basada en celibato y casi en un estado de ascesis. En la teoría feminista la misoginia está reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.



N

NECESIDAD. Es la brecha que hay entre los resultados actuales y los deseados de una organización o institución. Diagnóstico de necesidades es el proceso de identificación de las brechas entre los resultados presentes y los deseables, y su ordenación por prioridad en función de lo cual se decide a cuales se refuerza, reduce o elimina.

O

OBJETIVO. Enunciado intencional sobre los resultados que se pretende alcanzar con la realización de determinadas acciones y que incluye: (a) los resultados esperados, (b) quién (es) hará posible su realización, (c) bajo qué condiciones se verificarán dichos resultados, y (d) qué criterios se usarán para verificar el logro de los resultados.

OBJETIVO DE MISIÓN. Enunciado intencional global de lo que una organización o institución se compromete a ofrecer a sus destinatarios.

P

PATRIARCADO. La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cuál define el patriarcado como "el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón."

PERMISO PARENTAL. Derecho individual – y, en principio no transferible - de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

PERMISO POR MATERNIDAD. Licencia a la que tiene derecho un a mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

PERMISO POR PATERNIDAD. La Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral regula que el permiso por maternidad –derecho exclusivo de la madre- es un derecho que puede ser cedido al padre una vez agotadas las semanas obligatorias de permiso para la madre. Los supuestos están recogidos en dicha ley, y serán modificados con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad.

PLANEACIÓN. En un sentido amplio, es algo que hacemos antes de efectuar una acción; es decir, es una toma de decisiones anticipada. Es un proceso de decidir lo qué se va a hacer y cómo se va a realizar antes de que se ejecuten las acciones. La planeación se hace necesaria cuando el hecho o estado de cosas deseable para un futuro implica un conjunto de decisiones interdependientes. En este sentido, la planeación no es un acto, sino un proceso, el cual no tiene una conclusión ni punto final. Como proceso, la planeación se dirige hacia la producción de uno o más estados futuros deseables y que no es probable que ocurran a menos que se haga algo



al respecto. En consecuencia, la planeación se interesa tanto por evitar las acciones incorrectas como por reducir las probabilidades de fracaso.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA. La planeación estratégica se define como el proceso de desarrollo y mantenimiento de un ajuste permanente entre la organización y las cambiantes oportunidades de su entorno. Generalmente, la planeación estratégica es de largo plazo (cinco a diez años) y abarca a todo un sistema u organización buscando resultados de largo alcance.

PLANEACIÓN TÁCTICA. La planeación táctica, también conocida como operativa, trata de la selección de los medios y recursos por los cuales han de alcanzarse objetivos específicos de corto plazo, por ejemplo a un año.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO. Enfoque activo de la planificación en el que se toman en cuenta, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente todo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

POLÍTICAS. Se entiende por políticas las orientaciones generales de carácter filosófico, doctrinal, axiológico y práctico, que guían las acciones hacia el logro de los propósitos establecidos. En otras palabras, las políticas suponen un modo de conducir las acciones para lograr las finalidades propuestas. Son lineamientos y directrices que constituyen un marco dentro del cual deberán desplegarse los esfuerzos y acciones para alcanzar los fines, objetivos y metas del proceso planificador. Las políticas encauzan y delimitan las opciones deseables y, teniendo en cuenta el orden de prioridades establecidas, pueden orientar la manera cómo se emplearán los recursos para alcanzar dichas finalidades.

PORTAFOLIO. Es una colección clasificada de documentos relacionados con la actuación de un agente, educativo o académico en este caso, responsable o directivo de un programa. Por ejemplo, un portafolio de evaluación de un plan sería una colección clasificada de documentos o evidencias sobre el desempeño de cada uno de los programas que conforman un plan.

PRESUPUESTO. Es el conjunto de recursos monetarios disponibles por la institución u organización, distribuidos por programas. Un presupuesto enlista el costo detallado de cada programa.

PRIORIDAD. Es el hecho de otorgar una mayor cantidad de recursos para atender a la resolución de un problema o a la satisfacción de una necesidad, o asignando más importancia a un determinado sector y/ o territorio por su relación con los objetivos fijados en la planeación.

PROCEDIMIENTOS. También conocidos como Procedimientos de Operación Estándar, constituyen una serie de pasos secuenciales, o técnicas, que describen a detalle cómo se realizará una tarea particular. Típicamente, los procedimientos detallan las varias actividades que se deberán conducir con objeto de lograr el (los) objetivo (s) de un programa.

PROCESOS. Son los métodos, actividades y programas; es decir los “cómo” se usarán los insumos para producir los resultados.



PRODUCTOS. Los resultados producidos por la organización en función de la utilización de los insumos y los procesos para generarlos.

PROGRAMA. Es un enunciado de las actividades o pasos necesarios para la realización de un(os) objetivo(s) de un plan. Generalmente, los programas se orientan por un objetivo estratégico y pueden implicar la reestructuración de la organización o institución como un todo o unidades funcionales de la misma.

PROGRAMA DE ACCIÓN. Conjunto de actividades articuladas a través de las siguientes fases o momentos:

- Formulación de metas y objetivos que se han de alcanzar en un plazo determinado.
- Determinación de los medios para alcanzar las metas y objetivos establecidos.

PROSPECTIVA. Enfoque de planeación en el que los objetivos que guían la acción planificadora se sustentan en proyecciones de la demanda y oferta a largo plazo, a partir de los cuales se van definiendo los fines de mediano y corto plazo.

PROYECTO. Conjunto de actividades concretas, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas.

PROYECTO DE PRESUPUESTO. Estimación o previsión anual de los ingresos y egresos que serán necesarios para el desarrollo de las funciones de una institución, entidad o dependencia universitaria.

R

RELACIÓN DE DEPENDENCIA. Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente -menores de 16 años, mayores de 65- y la población en edad potencialmente productiva – de 16 a 65 años.

RENDICIÓN DE CUENTAS. Es la responsabilidad de comunicar a la sociedad o audiencias autorizadas sobre la justificación de las decisiones tomadas y los resultados y consecuencias producidas, en función del uso de los recursos destinados a una institución u organización para el cumplimiento de su misión.

RESULTADO. Es el efecto concreto que se alcanza, mediante la realización de un proyecto. Puede ser de dos niveles: efecto e impacto. Con el término efectos se indican los resultados de la utilización de los productos del proyecto (prestación de servicios, satisfacción de necesidades, resolución de problemas). Mientras que la expresión impactos se refiere a los cambios producidos en una situación como resultado de los efectos de un proyecto.

REPARTO DE RESPONSABILIDADES. Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente unido a éste va el concepto de **reparto de cargas domésticas**, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento de dicha situación es fundamental en el momento de diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.



REGLAMENTO MUNICIPAL. Es aquella potestad ó derecho que tienen los ayuntamientos para instrumentar y aplicar las leyes federales y estatales en el ámbito territorial de su municipio, a través de reglamentos y disposiciones administrativas.¹¹ Para ello nuestra Carta Magna y la Ley Orgánica Municipal señalan las atribuciones que detentan las autoridades municipales.

ROL O PAPEL DE GÉNERO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. La palabra rol se utiliza por influencia del inglés, en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como **"trabajo reproductivo"**. Por su parte, los varones tienen asignado el **"rol productivo"**, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" del núcleo familiar.

S

SEGREGACIÓN HORIZONTAL. Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por "trabajos típicamente femeninos" (secretarías, enfermeras, maestras...etc) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores...etc). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.

SEGREGACIÓN VERTICAL. Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

SEGUIMIENTO. Mecanismo para evaluar regularmente la situación del programa, observando si las actividades se llevaron a cabo, cómo fueron planeadas y si dieron los resultados esperados.

SEXISMO. Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

SEXO. Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SISTEMA DE GÉNEROS. Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.

T

TASA DE PARTICIPACIÓN. Es el índice de participación de un grupo determinado expresado en porcentaje de la participación global y aplicado generalmente al empleo. Este indicador se utiliza generalmente para medir la

¹¹ SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. CENTRO NACIONAL DE DESARROLLO MUNICIPAL. Glosario de Términos Municipales. México, D. F. 2000



participación en la “actividad económica” y se traduce en la proporción de hombres y mujeres potencialmente activos y el nivel de empleo o de búsqueda de empleo.

TECHO DE CRISTAL. Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

TRABAJO REPRODUCTIVO (Ver **Rol o Papel de género** y **División Sexual del trabajo**). El desempeñado generalmente en el ámbito doméstico, no retribuido, cuyo objetivo es garantizar el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (Ver **Enfoque Integrado de Género**)

TRATA DE SERES HUMANOS Y TRATA DE MUJERES. Comercio cuyo objeto son los seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños/as, para convertirlos en esclavos modernos. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajos forzados o servicios, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o la extirpación de órganos.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO. Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en **violencia doméstica o familiar** (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), **violencia sexual**, **violencia patrimonial** (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), **violencia psicológica** (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...)

VISIÓN. Es un enunciado que describe lo que a una organización o institución le gustaría llegar a ser en un horizonte futuro.



Bibliografía

- ▲ Agrupación de Desarrollo "Compromiso por la Conciliación" (2004) Ideas para la comunicación no sexista.
- ▲ Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Jalpa de Méndez
- ▲ Belém do Pará (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, Washington DC.
- ▲ Carrasco, C. (1999) Mujeres y economía, Barcelona: Icaria.
- ▲ Cepal. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- ▲ COPEME (2007) Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME, Lima, Perú.
- ▲ De la Cruz, Carmen (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- ▲ Diagnóstico de la situación y posición de género de las mujeres del municipio de Jalpa de Méndez, Tabasco 2011.
- ▲ Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Capítulo Dos.- Equidad de género y empoderamiento de la mujer.
- ▲ Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM).
- ▲ Guía Básica para modificar el bando y buen gobierno (2009). Material de referencia y apoyo para la gestión de las directoras y personal de las instancias municipales de las mujeres. INMUJERES-GOBIERNO DEL ESTADO DE VERACRUZ.
- ▲ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2007) Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Presidencia de la República
- ▲ Gobierno del Estado de Tabasco. (2007). Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012
- ▲ H. Ayuntamiento del Municipio de Jalpa de Méndez (2010) Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012.
- ▲ <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>
- ▲ Instituto de la Mujer (1998) Lo femenino y lo masculino en el diccionario de la lengua de la real academia española. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- ▲ Instituto Nacional de Desarrollo Social (2004) Guía para la Equidad de Género en el Municipio, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, México.
- ▲ Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional, www.inmujeres.gob.mx
- ▲ Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2005). Enciclopedia de los Municipios de México. Estado de Tabasco. Jalpa de Méndez.
- ▲ Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. Gobierno del Estado de Tabasco. Recuperado de: <http://www.inafed.gob.mx/work/templates/enciclo/tabasco/> el 4 de enero de 2010.
- ▲ Ley Federal de Trabajo
- ▲ LIKaDI Formación y Empleo (2002) Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Federación de Municipios de Madrid.



- ▲ Massolo, Alejandra. Mod. I. El gobierno municipal y la equidad de género en Barrera Bassols, Dalia; Massolo, Alejandra e Irma Aguirre Pérez. (2004) Guía para la Equidad de Género en el Municipio. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. GIMTRAP, A. C. México, D.F
- ▲ Osegueda Cruz, Alfonso (2005) Manual de Administración Municipal de Veracruz. Preguntas y Respuestas Sobre Administración Municipal. Centro de Servicios Municipales "Heriberto Jara" A.C
- ▲ Organización de las Naciones Unidas (1996) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas • Nueva York.
- ▲ Organización Internacional del Trabajo OIT (2002) Romper el techo de cristal Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes.
- ▲ Plan estratégico de la dirección de atención a las mujeres de Jalpa de Méndez 2011.
- ▲ Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- ▲ Proyecto Equal "En Clave de Culturas" (2007) Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género
- ▲ Reglamento de la Administración pública del Municipio de Jalpa de Méndez
- ▲ Ruestra, Maria. (2004) La evaluación de las políticas de género en España. Madrid: Catarata.
- ▲ Sánchez Guerrero, Gabriel de las Nieves (2003) Técnicas Participativas de Planeación, Fundación ICA A.C., México.
- ▲ ZOPP, Planificación de Proyectos orientada a objetivos
<http://www.jjponline.com/marcologico/problema.html>